

- ✓ skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć
- ✓ wzmocnienie udziału i roli kobiet w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach
- ✓ dążenie do równego traktowania we wszystkich aspektach zatrudnienia



- ✓ skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji i wprowadzenie polityki równego traktowania we wszystkich aspektach zatrudnienia

STRUKTURA PŁCI OGÓŁEM I NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH W GRUPIE AGORA W 2018 R.

KADRA KIEROWNICZA

45,7%



54,3%



OGÓŁ PRACOWNIKÓW



47,1%

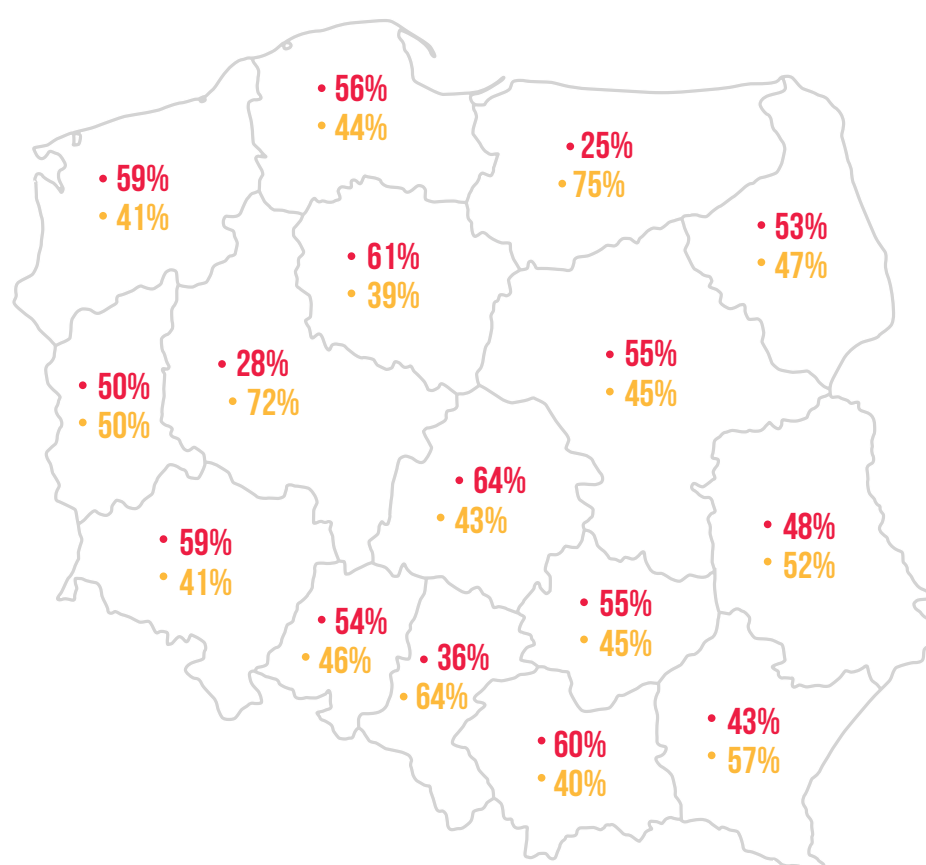


52,9%



STRUKTURA PŁCI W GRUPIE AGORA

-  59%
-  41%



STRUKTURA WIEKU W GRUPIE AGORA

- 15,5% – poniżej 30 lat
- 71,7% – 30-50 lat
- 12,8% – powyżej 50 lat

RODZAJ UMOWY

- na czas nieokreślony
- na czas określony
- na okres próbny
- na zastępstwo



89,5% 7,4% 1,8% 1,3%

TYP UMOWY

- na pełny etat
- na niepełny etat

3,7%



96,3%

2,9%



97,1%

3,3%



96,7%



91,6% 6,2% 1,4% 0,8%



87,6% 8,5% 2,2% 1,7%

ZOBACZ WIĘCEJ

WWW.RAPORTCSR.AGORA.PL